

## **EL PROTAGONISMO DEL JUEZ LABORAL: ATRIBUCIONES Y LIMITACIONES EN LA LEY N° 29497, NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO**

LEOPOLDO GAMARRA VÍLCHEZ<sup>(1)</sup>

BEATTY EGÚSQUIZA PALACIN<sup>(2)</sup>

### **I. INTRODUCCIÓN**

Nos complace participar en este importante II Congreso Internacional de Derecho Procesal del Trabajo con el tema “El protagonismo del juez laboral: atribuciones y limitaciones”, y estamos convencidos que los temas del evento servirán para contribuir en la reflexión y crítica de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 (en adelante, NLPT), publicada el 15 de enero del 2010 y vigente desde el mes de julio del mismo año.

- 
- (1) Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Magíster en economía y relaciones laborales por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Máster en Seguridad Social por la Universidad Alcalá de Henares de España. Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Especialista laboral y previsional del Congreso de la República. Miembro de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Autor de varios libros y artículos en temas relacionados con el trabajo.
- (2) Abogada por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Especialista de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Cursa actualmente la Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la PUCP. Asistente del Curso de Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo en la UNMSM. Miembro de la Sección de Jóvenes Juristas de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (SIDTSS).

Por otro lado, el tema específico de la presente ponencia es “El protagonismo del Juez Laboral: atribuciones y limitaciones en la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo”. El objetivo principal es señalar las limitaciones de la NLPT respecto al juez que se presentan y que es necesario superar para redimensionar el papel del juez como director del proceso laboral.

Como sabemos, las atribuciones del juez en el proceso laboral forman parte del Título Preliminar de la NLPT, específicamente el artículo III, y son importantes en tanto actúan como fundamentos del proceso laboral para que sea célere y eficaz; además, por supuesto, de permitir la solución de aquellos casos no previstos en la formalidad legal. Y considerando que una gran diferencia entre un sistema oral y un sistema escrito no consiste en que en el proceso oral todos los actos deban ser, por necesidad, efectuados de viva voz, ni que en el proceso escrito todos deban registrarse en papel, sino que lo realmente importante es la manera como se relacionan las partes entre sí y, sobre todo, cómo actúa el juez, el modo como toma contacto con el proceso y aprecia la prueba<sup>(3)</sup>.

## II. ATRIBUCIONES Y FACULTADES DEL JUEZ

El papel del juez, como director del proceso laboral, es uno de los cambios más importantes que diferencia al proceso anterior regulado por la Ley N° 26636. En efecto, el artículo III del Título Preliminar de la NLPT reconoce como fundamentos del proceso laboral las atribuciones y facultades del Juez: “En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. En particular, acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad. Los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso. Impiden y sancionan la conducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros (...)”.

(3) PASCO COSMÓPOLIS, Mario. “La Nueva Ley Procesal del Trabajo del Perú”. En: *IV Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Cusco, 2010, p. 22.

De esta forma, es fundamental para lograr un proceso laboral célere y eficaz que el juez asuma todas las atribuciones y facultades como lo establece el artículo mencionado. Por ello, se trata de conocer cuáles son los alcances de los fundamentos en la NLPT. En efecto, “desarrollar los fundamentos del Derecho Procesal del Trabajo implica, en buena cuenta, justificar su autonomía, su razón de ser”<sup>(4)</sup>. Pero no pretendemos más que exponer algunas de las facultades del juez reconocidas y señaladas en el artículo III del Título Preliminar de la NLPT.

### 1. Compensar la desigualdad

El fundamento que traduce mejor la inspiración primordial del Derecho del Trabajo es la desigualdad compensada. Mientras otras ramas del Derecho se preocupan por establecer una paridad entre las partes involucradas, esta, desde sus inicios históricos, ha tendido a proteger a la parte más débil de la relación laboral; de ahí que históricamente las legislaciones hayan establecido normas protectoras en sus leyes positivas por la diferencia entre el trabajador y el empleador en la relación contractual.

Eduardo Couture<sup>(5)</sup> estimaba que el procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el de crear otras, de forma tal que los privilegios creados por el legislador le permitan al trabajador recuperar, en el campo jurídico, lo que ha perdido en el campo económico. En ese sentido es que en esta rama del Derecho se introduce la idea de la igualdad jurídica compensada.

La dependencia del trabajador al empleador es triple: facultad de dirección, administrativa y poder disciplinario, que les son inherentes como empleador, por lo tanto tiene una especial incidencia en el surgimiento de este principio. Además, el trabajador se encuentra sometido a una dependencia económica del empleador al poner su fuerza de trabajo, de cualquier índole que esta sea, al servicio de otro a cambio de una remuneración económica. Entonces, la justificación de este principio se centra precisamente en la necesidad de dotar al trabajador, quien se presenta como la parte jurídicamente más débil frente a los poderes del empleador, de los elementos necesarios para que compense su situación.

Al respecto, en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional español, en la sentencia 2/83 del 25 de enero, citada por Federico Durán López, se resalta este criterio: “El Derecho del Trabajo, superando las reglas de la libertad e igualdad de las partes en que se basa el derecho de los contratos, se constituye en un

(4) PASCO COSMÓPOLIS, Mario. “Fundamentos del Derecho Procesal del Trabajo”. En: *Revista Análisis Laboral*, junio 1997, p. LIX.

(5) COUTURE, Eduardo J. *Estudios de Derecho Procesal Civil*. Ed. Depalma, Buenos Aires, T. III, 1979.

ordenamiento compensatorio e igualador en orden a la corrección, al menos parcialmente, de las desigualdades fundamentales. Por ello, teniendo en cuenta que el artículo 9.2 de la Constitución impone la superación de una igualdad meramente formal, resulta acorde con la Constitución la finalidad tuitiva o compensadora del Derecho Laboral en garantía de la promoción de una igualdad real, que en el ámbito de las relaciones laborales exige un mínimo de desigualdad formal en beneficio del trabajador<sup>(6)</sup>.

En ese sentido, también el Tribunal Constitucional peruano, mediante sentencia recaída en el Exp. N° 0048-2004-AI, de fecha 1 de abril del año 2005, se ha pronunciado señalando que la diferenciación se encuentra constitucionalmente admitida debido a que, atendiendo a que *no todo trato desigual es discriminatorio*, es válido que se configure una diferenciación siempre que el trato desigual se funde en causas objetivas y razonables<sup>(7)</sup>.

Asimismo, la Constitución consagra la igualdad en forma expresa de dos maneras: primero, en forma general, en el inciso 2 del artículo 2; segundo, de forma específica, en el inciso 1 del artículo 26. Ello no solo “exige, para el tratamiento desigual en la aplicación de la ley a las personas, que la finalidad legislativa sea legítima, sino que los que reciban el trato desigual sean en verdad desiguales; que los derechos personales a la dignidad, a la integridad física, psíquica y moral, al libre desarrollo y bienestar, al honor y buena reputación, a la vida y a no ser víctima de violencia ni sometido a tratos humillantes, son derechos constitucionales aplicables a todo ser humano (...)”<sup>(8)</sup>.

Por ello, concluimos este punto indicando que como lo ha afirmado la doctrina, “el nuevo proceso laboral debe partir de la constatación de un hecho cierto: el demandante y el demandado, en la gran mayoría de casos, se encuentran antes de acudir al proceso en una situación de disparidad. El proceso laboral [en cabeza del juez laboral] no puede desconocer esta realidad y, a la vez, debe utilizar todas las herramientas que tenga a su alcance para situar a ambas partes procesales en situación de igualdad”<sup>(9)</sup>.

(6) DURÁN LÓPEZ, Federico. *Jurisprudencia constitucional y Derecho del Trabajo*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1992, p. 107.

(7) STC Expediente N° 0048-2004-AI, Fundamento Jurídico número sesenta y dos.

(8) STC Expediente N° 0018-1996-AI/TC.

(9) TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge y VINATEA RECOBA, Luis. *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Análisis normativo*. Gaceta Jurídica, Lima, 2010, p. 38.

## 2. Privilegiar el fondo sobre la forma

En general, para el proceso laboral, podemos utilizar el concepto de equidad como idea del fundamento del privilegio del fondo sobre la forma. En efecto, la palabra equidad, que viene del latín *aequitas*, expresa la idea de relación y armonía entre una cosa y aquello que le es propio, y se adapta a su naturaleza<sup>(10)</sup>. Aristóteles caracterizaba la equidad como una manera de justicia que se adapta a la singularidad de cada caso<sup>(11)</sup>. Es decir, la equidad pertenece a lo justo, es la justicia singularizada al caso individual, como proporción que hay entre la norma y las exigencias reales encerradas en cada caso<sup>(12)</sup>.

En términos jurídicos, la equidad atenúa el Derecho positivo, disminuye el rigor de la ley. Según Kant, el Derecho más estricto constituye la mayor injusticia<sup>(13)</sup>. En otros campos del Derecho, las consecuencias de la rigidez jurídica formal implacable pueden ser muy dramáticas<sup>(14)</sup>.

Procesalmente, el principio de equidad debe servir al juez como criterio para aplicar las normas jurídicas cuando el Derecho positivo se lo permite. De ahí que la naturaleza propia de la equidad está en corregir la ley, en la medida en que esta resulta insuficiente en virtud de su carácter general. Es decir, Aristóteles consideraba a la equidad como *juris legitimi enmendatio* (legítima corrección del Derecho) y como *legis supplementum* (suplemento de la ley), a la cual se debía acudir para interpretar la ley y que debía prevalecer en caso de duda, según determinados principios.

En la doctrina se reconoce este fundamento, del privilegio del fondo sobre la forma, a través de los principios operacionales o reglas del Derecho Procesal del Trabajo como la primacía de la realidad, la oralidad o inmediación. Concretamente, la finalidad del proceso laboral y, por ende, el objetivo del juez, es la búsqueda de la verdad material o real, para lo cual debe hacer uso de las prerrogativas otorgadas por la ley para suplir las deficiencias procesales de las partes que no permitan generar la suficiente convicción en el magistrado, ni alcanzar la finalidad del proceso. Es el caso de las facultades *ultra petita* y *extra petita*.

(10) *Aequitas* es un concepto filosófico de la escuela histórica griega, trasladado por la jurisprudencia romana al terreno jurídico. Es decir, existe influencia griega en el concepto de la *aequitas* romana.

(11) ARISTÓTELES. *Ética a Nicómano*. Capítulo V del Libro V.

(12) Podría decirse que aquellos que ven sólo desde la ley lo justo o injusto, no podrán distinguir jamás con tanta precisión como los que ven con los ojos de la equidad.

(13) KANT, Manuel. *Fundamentación de la metafísica de las costumbres y crítica de la razón práctica*. 5ª edición, Ed. Porrúa, México, 1983.

(14) Así tenemos en la literatura: *Los Miserables* de Víctor Hugo, *El gran inquisidor* de Fedor Dostoiewski, entre otros.

El primer caso recae sobre pretensiones cuantitativas que versen sobre derechos irrenunciables, pudiendo el juez otorgar un monto mayor al solicitado por el demandante, en los casos que por un defecto de cálculo o desconocimiento de una norma legal el demandante no logre solicitar el monto correcto al que tiene derecho<sup>(15)</sup>. Es decir, cuando el exceso en lo otorgado es de carácter cuantitativo respecto de derechos irrenunciables. En el segundo caso, cuando el exceso en lo otorgado redunde en un carácter cualitativo nos encontraremos frente a un fallo *extra petita*<sup>(16)</sup>.

Estas atribuciones del juez tienen su fundamento en “(...) la protección de derechos irrenunciables del trabajador, por prevalencia del fondo y de la verdad real sobre la verdad formal o aparentes (...)”<sup>(17)</sup>.

### 3. Cumplir el debido proceso

El proceso, en su sentido etimológico, viene de *processus* que significa avance y progreso encaminados a algo. Procesalmente podemos traducir la noción de avance y progreso como vocablos en estructura de reglas y actos encaminados a la consecuencia de algo: la sentencia. Es decir, el proceso en general vendría a ser un conjunto de reglas, formas y actos para la consecución de ciertos fines, fundamentalmente la solución de un conflicto a través del Derecho como categoría de la mediación social<sup>(18)</sup>.

En general, “la actividad mediante la cual se desarrolla en concreto la función jurisdiccional se llama proceso”<sup>(19)</sup>. Por ello, hay que diferenciar entre proceso y procedimiento: el proceso es el todo organizado de actos; el procedimiento constituye tan solo la forma externa del fenómeno procesal, los modos con los cuales deben ser realizados y ordenados los actos que corresponden al proceso. Los actos procesales constituyen el procedimiento, cuyo conjunto recibe el nombre de

(15) Mario Pasco Cosmópolis señala los siguientes casos como ejemplos prácticos en los cuales el juez laboral podrá incurrir en *ultra petita* a favor del trabajador demandante: errores numéricos de cálculo; desconocimiento de aplicación de una norma legal o su aplicación errada, tales como demandar reintegro de remuneraciones por un monto menor a la remuneración mínima vital o reclamar como descanso vacacional no gozado un número de días menor al que la ley otorga, entre otros (PASCO COSMÓPOLIS, Mario. Ob. cit., p. 55).

(16) Artículo 31 de la NLPT: “(...) Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido. El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables.”

(17) PASCO COSMÓPOLIS, Mario. Ob. cit., p. 55.

(18) Se trata de la regulación normativa de las interacciones, que es lo que convierte al Derecho en una categoría de la mediación social en la perspectiva de Jürgen Habermas, puesto que a los justiciables y a toda la sociedad les interesa que se solucionen los conflictos.

(19) LIEBMAN, Enrico Tulio. *Manual de Derecho Procesal Civil*. Ed. Jurídicas Europa - América, p. 25.

proceso, y que tiene como fin resolver el conflicto sometido a la decisión del órgano jurisdiccional mediante un fallo<sup>(20)</sup>. Y el debido proceso es la garantía de la tutela jurisdiccional efectiva.

Este fundamento de índole procesal se encuentra reconocido en el artículo 139 de la Constitución como parte integrante de los principios y derechos de la función jurisdiccional. Es decir, en el ordenamiento peruano se reconoce como garantía constitucional el derecho de todo ciudadano de obtener de los órganos jurisdiccionales no, tan solo, una resolución judicial que ponga fin al conflicto de intereses que originó la activación del sistema judicial, sino una resolución que se encuentre debidamente sustentada en debido proceso.

La obtención de una resolución debidamente motivada debe tener presente el fundamento del debido proceso, el cual postula que las resoluciones judiciales han de ser congruentes; en otras palabras, deben encontrarse acordes a las peticiones que estas resuelvan. La resolución judicial es el acto procesal mediante el cual el juez decide en el proceso; en tal sentido, lo que decida debe ser congruente; de no serlo, no estaría resolviendo la controversia y, por ende, la referida incongruencia afectaría la esencia misma de los actos resolutorios.

Adicionalmente, coincidimos con Gómez Váldez: cuando indica que “Hay quienes han visto como finalidad última de la medida asegurar el debido proceso, en el entendido que este tiene su parte crucial precisamente en su ejecución, puesto que cuál sería la eficacia de una sentencia que no puede ejecutarse por la decidida elusión de pago del vencido que por alguna razón colocó a buen recaudo su patrimonio y bienes para impedir su ejecución”<sup>(21)</sup>. En ese sentido consideramos que el juez debe asegurar en el inicio y al final el “debido proceso”.

### 4. Aplicar la discriminación positiva

El juez deberá ser más fuerte en aplicar una igualdad de oportunidades para la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad. En tal sentido, el juez laboral deberá utilizar herramientas legales de acciones afirmativas en la solución de conflictos. Exigencia que es totalmente compatible con nuestra Constitución que establece que “el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado., el cual protege especialmente a la madre, al

(20) El proceso como “el medio acordado por todos para mantener o restaurar el equilibrio social, resulta indispensable que jueces, abogados, litigantes, auxiliares de justicia, estudiantes de Derecho, se percaten de que detrás de todo expediente existe un proceso y detrás de todo proceso, hay un drama humano ...” (PARODI REMÓN, Carlos. “El debido proceso”. En: *I Congreso Nacional de Derecho Procesal*, Pontificia Universidad Católica del Perú, 7-9 de agosto 1996, p. 40).

(21) GÓMEZ VALDEZ, Francisco. *Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Editorial San Marcos, 2010, p. 637.

menor de edad y al impedido que trabajan ...” (art. 23). También podemos señalar las medidas impulsadas en la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad<sup>(22)</sup>.

Asimismo, tenemos el Convenio 111 de la OIT del año de 1958<sup>(23)</sup>, sobre la discriminación. Este se encuentra dentro de la gama de convenios pertenecientes a los considerados como fundamentales y reconocidos dentro de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. La pertinencia de que este convenio se encuentre dentro de esta Declaración lo sitúa como perteneciente al núcleo duro del derecho a la igualdad y no discriminación en el empleo. Es por este motivo que este convenio es de suma importancia no solo para materia de diferencias irrazonables, con respecto a las personas con discapacidad, sino para la discriminación en general.

Al respecto, Guillermo Boza señala dos razones fundamentales: i) la discriminación no se suscribe a un listado cerrado sino que alcanza a “cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación” (artículo 1.1.b). Los motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social (1.1.a) se suman los de cualquier otra índole; es así que se deja una cláusula abierta donde se puedan incluir perfectamente a la discapacidad física; ii) en segundo lugar, el convenio en cuestión es también importante porque entiende que los términos “empleo” y “ocupación” incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo como las condiciones de trabajo<sup>(24)</sup>.

Entonces, se trata de derechos que deben gozar todos los trabajadores como personas y ciudadanos, de manera efectiva, pues no se alcanza fin alguno solamente por el reconocimiento de los derechos en general si no se logra la igualdad de oportunidades como igualdad sustancial. Mediante esta acepción se logra un tratamiento desigual a los desiguales para igualarlos sin que esto sea considerada discriminación. Es decir, no se podrá disponer determinada actuación judicial que ponga en riesgo la gestación de la madre<sup>(25)</sup> o exigir a un menor la realización

(22) En su capítulo VI llamado “Trabajo y empleo”, establece acciones afirmativas para el colectivo de discapacitados.

(23) El Perú ratificó este Convenio el 06/06/1969. La norma que ratificó dicho documento fue la Resolución Legislativa N° 17687.

(24) BOZA PRÓ, Guillermo. “La madre trabajadora como sujeto laboral especialmente protegido en el ordenamiento peruano”. En: *Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho peruano. Libro Homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez*. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, 2004, p. 84.

(25) En el caso de las mujeres, el art. 23 de la Constitución ha sido reglamentado por diversas normas infraconstitucionales como el art. 29 del D.S. N° 003-97-TR que sanciona la nulidad del despido por

de obligaciones que no son acordes con su edad<sup>(26)</sup> o imponer a un discapacitado obligaciones que por su situación no podrán cumplir.

Finalmente, cabe señalar que, de conformidad con el Derecho Internacional, nuestras normas deben ceñirse a los principios de igualdad y no discriminación; así, tenemos la Constitución Política de 1993<sup>(27)</sup> y reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional<sup>(28)</sup>.

## 5. Impulsar el proceso y sancionar

De acuerdo al artículo III del Título Preliminar y 12.1 de la NLPT, el papel del juez en este nuevo proceso es preponderante no solo porque dirige e impulsa el proceso, sino porque incluso la misma norma le asigna facultades de sancionar, interrogar a las partes, abogados y terceros en cualquier momento.

A diferencia de la Ley N° 26636, la NLPT le concede al juez mayores facultades sancionadoras para evitar la distorsión del proceso<sup>(29)</sup> y demostrar la eficacia del nuevo proceso laboral. En efecto, frente al juez existen una serie de obligaciones que las partes, sus representantes, sus abogados y terceros deben observar:

- Veracidad, decir, usar o profesar la verdad real al dirigirse al juez.
- Probidad, como sinónimo de honradez, diligencia, virtud, integridad y rectitud.
- Lealtad, fidelidad, cumplimiento de las leyes, fidelidad.
- Buena fe, como sinónimo de sinceridad, lealtad, confianza.

En caso de que no se cumpla con las señaladas obligaciones, el juez puede sancionar. A continuación mencionaremos algunas sentencias de primera instancias

causas de embarazo y de discriminación, la Ley N° 27403 sobre el permiso de lactancia materna, la Ley N° 28048 que protege a la mujer gestante, etc.

(26) Para los menores tenemos la Ley N° 27337, Código del Niño y Adolescente y la Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, aprobada mediante Decreto Supremo N° 015-2012-TR.

(27) Constitución Política del Perú de 1993: Artículo 2 numeral 2: “ Toda persona tiene derecho: (...) 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”. Artículo 26 numeral 1: “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: I. Igualdad de oportunidades sin discriminación”.

(28) STC Exp. N° 00649-2002-AA/TC, fundamento jurídico número seis; STC Exp. N° 0048-2004-AI, fundamento jurídico número sesenta y dos; y STC Exp. N° 00027-2006-PI, fundamento jurídico número cuatro.

(29) Sanciona a quien alega hechos falsos, ofrece medios probatorios inexistentes, obstruye la actuación de las pruebas, genera dilaciones que provoquen injustificadamente la suspensión de la audiencia o desobedezcan las órdenes que haya impartido, con una multa por infracción formal de (5) Unidades de Referencia Procesal (URP), y en las de carácter material pueden llegar a cincuenta (50) URP (artículo 11 y 15 de la NLPT).

emitidas en los siguientes procesos: Exp. N 03917-2013-0-1801-JR-LA-10 (sancionan al abogado del demandante por crearle falsas expectativas con una multa equivalente a 1 URP), Exp. N° 04266-2013-01801-JR-LA-10 (sancionan a la demandada por presentar medios de pruebas falsas con una multa de 2 URP), Exp. N° 069-34-2013-0-1801-JR-LA-3 (sancionan al demandante por actuar con mala fe procesal y por falta de colaboración en la administración de la justicia con una multa equivalente a 5 URP), y en el Exp. N° 015-2012-Pisco (sancionan al abogado de la parte demandante con una multa de media URP, a la demandada y a sus abogados para pagar una multa de 2 URP, en forma solidaria).

## 6. Cumplir su rol protagónico

Es un criterio aceptado que el juez laboral debe tener dentro del proceso una participación activa y efectiva, un virtual protagonismo que, sin disolver la estructura dispositiva de este, la tiña marcadamente de inquisitividad. Por lo que sería razonable pensar que el incremento de las facultades de iniciativa y dirección del proceso asignada al órgano judicial se justifica precisamente por la situación de desequilibrio real entre las partes<sup>(30)</sup>.

En ese sentido, consideramos “que el juez laboral no se podrá limitar a los aspectos secundarios o periféricos del proceso, y quedar a merced de los impulsos e iniciativas de las partes, sino que deberá ser el que lo conduzca rectamente hacia el resultado.” Y no ser como en otro tipo de procesos, donde “los protagonistas son los abogados, que cruzan e intercambian escritos y recursos. El juez permanece oculto, en la soledad de su despacho, como una especie de **convidado de piedra**, figura retórica a la que se ha acudido con frecuencia para hacer evidente su pasividad”<sup>(31)</sup>.

El proceso oral supone la participación y dirección del juez que decida la causa, mediante la aplicación de tres funciones: “la investigación de la verdad; búsqueda de la norma y la interpretación de su sentido; y la aplicación del Derecho a los hechos. La primera es de índole gnoseológica y lógica; la segunda pertenece al campo de la técnica jurídica; y la tercera implica una auténtica

(30) Además, con la NLPT, el juez debe expedir sentencia al término de la audiencia haciendo conocer su fallo de inmediato o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos (Art. 47). Excepcionalmente, el juez puede diferir la expedición de la sentencia para ser notificada dentro de los cinco días hábiles siguientes. Asimismo, está obligado a entregar copia de la sentencia a las partes, cuya decisión debe adelantarse verbalmente en la audiencia dentro de los cinco días de concluida esta, término dentro del cual se puede interponer el recurso de apelación.

(31) PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *La Nueva Ley Procesal del Trabajo del Perú*. Ob. cit, p. 34.

valoración”<sup>(32)</sup>. Entonces, la aplicación del Derecho por el juez implica un contenido ético.

Sobre esto podríamos aplicar la argumentación de Max Weber cuando distingue entre ética de la convicción y la ética de la responsabilidad<sup>(33)</sup>. La primera se refiere a la acción sin tener presente sus consecuencias; la segunda corresponde a la decisión conociendo sus efectos. Es decir, en los procesos en general, el juez aplicará el criterio de la convicción por el rigor normativo de la ley; pero en materia laboral necesariamente debe aplicar la ética de la responsabilidad.

También se debe buscar fortalecer el sistema de la libre convicción o sana crítica del juez, según el cual este es libre de asignarle el valor a los elementos de prueba reproducidos en el juicio, pues el legislador no señala anticipadamente presunciones probatorias<sup>(34)</sup>. Pero el juez se encuentra en la ineludible tarea de expresar las razones por las cuales asigna un determinado valor a dichas pruebas y forma su convicción<sup>(35)</sup>.

En suma, de lo que se trata con esta nueva ley es que los jueces asuman un mayor protagonismo con relación a la solución de un conflicto laboral<sup>(36)</sup>, que se dejen las delegaciones de las tareas jurisdiccionales más importantes, como ocurre actualmente a los auxiliares, que asuman mayor compromiso con la solución de los problemas que más afectan a los trabajadores y, en definitiva, que sean verdaderos directores del proceso laboral. Diríamos como Calamandrei, “no queremos saber nada de los jueces *êtres inanimés*, hechos de pura lógica. Queremos jueces con alma, jueces que sepan llevar con humano y vigilante empeño, el gran peso que implica la enorme responsabilidad de hacer justicia”<sup>(37)</sup>.

(32) ALZAMORA VALDEZ, Mario. *Derecho Procesal Civil: Teoría general del proceso*. Ed. Eddili, Lima, 8ª edición, p. 150.

(33) WEBER, Max. *Economía y sociedad*. Ed. Fondo de Cultura Económica, México, Traducción de José Medina Echevarría y otros, 1983, p. 452 y ss.

(34) Es el caso de la tipificación como causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador.

(35) Los jueces están en la obligación de señalar en las sentencias las razones en que sustentan cada una de sus conclusiones, tanto desde el punto de vista fáctico como desde el punto de vista jurídico. Para tales efectos deben realizar un conjunto de razonamientos de hecho y de derecho, explicando debidamente en la motivación de su resolución, a fin de que pueda ser conocido por las partes y de esa manera estas se encuentren en condiciones de ejercer su derecho de defensa.

(36) A pesar del número de procesos. “Es verdad que el número de procesos atribuidos a cada juez en América Latina es excesivo” (FELKER, Reginald D. “La reforma del poder judicial en América Latina según propuesta del Banco Mundial”. En: *Flexibilidad o derechos sociales. Estudios ofrecidos en homenaje a la UNMSM en el 45º aniversario de su fundación*, Ed. Edial, Lima, 2001).

(37) CALAMANDREI, Piero. *Proceso y democracia*. Ed. Ezea, Buenos Aires, 1960, p. 83.

### III. LIMITACIONES DEL JUEZ Y RETOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NLPT

#### 1. Falta de autonomía normativa

En el ámbito del Derecho Procesal en general “se reproducía el desequilibrio existente entre las partes contratantes en el contrato de trabajo, que se intentaba corregir por medio del derecho sustantivo”<sup>(38)</sup>. Américo Plá Rodríguez señala que “los verdaderos motivos de la autonomía procesal del Derecho del Trabajo los encontramos en los propios litigios que ha de resolver una justicia del trabajo. Algunos de ellos por motivos intrínsecos del propio proceso. El litigio del trabajo debe resolver aplicando principios y normas peculiares, usando una técnica más ágil y amplia en materia de pruebas, de términos y de recursos, y sobre todo, encarándola de acuerdo con un espíritu nuevo”<sup>(39)</sup>.

El proceso laboral para ser aplicado en la realidad y buscar la solución de los conflictos, que surgen de las relaciones de trabajo, necesita de principios y fundamentos propios como razón, origen y sustento de la doctrina del Derecho Procesal del Trabajo, “extraño a todos los principios tradicionales, sin exceptuar uno solo de ellos, ha debido surgir para establecer mediante una nueva desigualdad, la igualdad perdida por la distinta condición que tienen en el orden económico de la vida, los que ponen su trabajo como sustancia del contrato y los que se sirven de él para la satisfacción de sus intereses”<sup>(40)</sup>. Sin embargo, con la Primera Disposición Complementaria de la NLPT se mantiene el uso en vía supletoria de las normas del Código Procesal Civil en lo no previsto por la NLPT. Esto afecta la autonomía dogmática que debería tener el proceso laboral en tanto son dos concepciones diametralmente diferentes.

Por ello, es necesario la instrumentalización de los principios generales o fundantes del Derecho del Trabajo. Existe una relación directa entre los principios principales o fundantes y los principios operacionales o reglas. Lo que no es fácil es determinar su aplicación en cuanto a cantidad de principios<sup>(41)</sup>. No obstante, la idea es que la instrumentalización de los principios principales o fundantes

(38) SAGARDOY BENGOCHEA, Juan A. *Prontuario del Derecho del Trabajo*. 6ª edición, Ed. Civitas, Madrid, 2003, p. 823.

(39) PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Conferencia “Los Principios del Derecho del Trabajo”, en Lima, marzo, 1997.

(40) COUTURE, Eduardo J. Ob. cit., T. I., p. 288.

(41) Por ello es que tenemos tantas clasificaciones como autores existen.

se realicen a través de los principios operacionales o reglas como “directivas o líneas, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso”<sup>(42)</sup>.

#### 2. Falta de ley sustantiva de trabajo

Nuestro país carece actualmente de una Ley General del Trabajo y, peor aún, de una normativa que permita rescatar los principios doctrinarios elementales que le sirvan como sustento. Evidentemente, esa carencia afectará directamente al nuevo proceso laboral, como señala Américo Plá Rodríguez “el carácter protector de la ley sustantiva de trabajo, mientras tanto, se proyecta sobre el procedimiento e inspira el criterio hermenéutico adoptado por el juez, no solo al formularse la sentencia sino también al conducir el proceso. Aquí, como fue escrito anteriormente, el Derecho Procesal del Trabajo se moldea según el contexto del Derecho del Trabajo, al contrario de lo que ocurre según la ley explícita de los líquidos, en el mundo jurídico el continente se ajusta a la forma del contenido”<sup>(43)</sup>.

Debemos superar la tendencia que sostenía que el Derecho Procesal era un conjunto de normas neutras y aisladas del Derecho sustantivo. Es decir, el proceso laboral nace de la necesidad de garantizar y plasmar los derechos sustantivos de los trabajadores en caso de ser desconocido, incumplido o conculcado. En esto radica su importancia cada vez mayor por los fines que se propone y las consecuencias que trata de evitar. Ambos aspectos requieren la necesidad de adecuar los lineamientos del proceso en general con las normas y principios del Derecho del Trabajo a las particularidades propias de los conflictos derivados de la relación laboral y las reclamaciones de los trabajadores. Esto condujo, en algunos países, a la constitucionalización del proceso como un conjunto de derechos de la persona y garantías a través de la proclamación programática de principios de Derecho Procesal.

Recordemos que desde hace más de sesenta años en nuestro país diferentes gobiernos designaron comisiones para elaborar proyectos de Código de Trabajo. Hasta hoy hubo no menos de diez esfuerzos que no han podido convertirse en ley. Esta experiencia empezó en 1930, año en que a través de la Ley N° 6871 se nombró una comisión para que se encargara de llevar a cabo tan importante tarea. Debido al golpe de Estado del comandante Sánchez Cerro, tal mandato quedó sin efecto. Luego se encargó esta tarea a las comisiones de 1934, 1947, 1959, 1959, 1963, 1969, 1970 y la de 1987, que fue nombrada por R.M. N° 301-87-TR<sup>(44)</sup>.

(42) PODETTI, Ramiro. *Tratado del proceso laboral*. Tomo I, Ed. Ediar, Buenos Aires, 1950, p. 192.

(43) PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Conferencia Los Principios del Derecho del Trabajo, Doc. Cit.

(44) Ver Colección de Anteproyectos y Proyectos de Código de Trabajo, OIT, 1983. También CARRILLO CALLE, Martín. “Codificación laboral, debate abierto”. En: *Cuadernos Laborales*, N° 54, setiembre, 1989, p. 9.

Paralelamente, el Estado creció durante décadas y pasó del terreno de la producción de servicios al de la inversión productiva a través de impuestos y deuda pública, que se constituyeron en profundas limitaciones estructurales. En efecto, la crisis surgida a fines de los sesenta y acentuada en los años ochenta hizo cambiar esa tendencia. El pago de la deuda externa profundizó la crisis y aceleró el desgaste del Estado gestor y empresario. En la década de los noventa se consolidó a nivel mundial una orientación del desarrollo que se centra en los mercados y en la iniciativa privada. Con ello, cambió el papel del Estado de gestor y empresario a regulador.

Sin duda alguna, en la década de los noventa en nuestro país se acentuó la intervención directa o normativa en oposición a la regulación de origen "profesional". De forma paradójica, contrariamente al discurso liberal<sup>(45)</sup>, el Estado intervino con leyes que limitaron la organización sindical, la autonomía colectiva y el derecho de huelga. De esta manera se impidió la autoprotección de los trabajadores y se omitió deliberadamente la promoción de formas de solución autónomas de los conflictos. Con ello, el manejo de la política laboral terminó prescindiendo de la participación de los agentes de la relación laboral, estando más bien moldeado por las presiones del grupo o sectores de empleadores. El Gobierno, asumiendo una política de corte neoliberal, empezó un progresivo y radical desmantelamiento en la legislación laboral. Se planteó como el medio idóneo para la solución de la crisis socioeconómica y el crecimiento a largo plazo la restitución de los supuestos equilibrios básicos y la oferta-demanda<sup>(46)</sup>.

El 2001, en un contexto de recuperación de la democracia, el congresista Luis Negreiros, mediante PL N° 363-2001CR, propuso crear una comisión especial encargada de elaborar un Anteproyecto de Ley General de Trabajo. Igualmente, el congresista Henry Pease, mediante el PL N° 161-2001-CR, propuso la creación de una comisión tripartita para recomendar modificaciones a la legislación laboral<sup>(47)</sup>. Y la Comisión de Trabajo acordó nombrar una comisión de expertos para que elaborara el anteproyecto de la LGT<sup>(48)</sup>. Luego de seis meses y

(45) Contradicción que es inherente no tanto a un determinado gobierno sino a la ideología neoliberal en sí misma. Al respecto ver la obra de BLASCO PELLICER, Ángel. *La individualización de las relaciones laborales*. Consejo Económico y Social, Madrid, 1995, pp. 31 y 32.

(46) Ver GAMARRA VÍLCHEZ, Leopoldo y ALEMÁN PÁEZ, Francisco. *Dos modelos de reforma laboral: Perú y España*. Editorial Edial, Lima, octubre de 1998.

(47) Así, el 26/09/01 el Congreso aprobó la creación de la comisión encargada de elaborar el Anteproyecto de la Ley General del Trabajo. Sin embargo, el Poder Ejecutivo observó la Autógrafa de la Ley. La Comisión de Trabajo aprobó insistir en la autógrafa. El dictamen de insistencia recaído en las observaciones del Poder Ejecutivo fue debatido y votado el 14/11/01, pero no alcanzó la votación necesaria.

(48) Comisión que estuvo conformada por los doctores Javier Neves, Carlos Blancas, Alfredo Villavicencio, Mario Pasco Cosmópolis, Víctor Ferro, profesores de la Pontificia Universidad Católica del Perú, y de Adolfo Ciudad, profesor de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

setenta sesiones, la comisión de expertos aprobó un ALGT con 389 artículos, el Título Preliminar, una primera parte referida a las relaciones individuales de trabajo y otra segunda parte referida a derechos colectivos de trabajo, que fue entregado al Presidente de la Comisión de Trabajo y remitido al Ministro de Trabajo y Promoción Social. Durante el periodo legislativo 2005-2006 la Comisión de Trabajo incluyó como prioridad, la aprobación de la (LGT). Durante noviembre y diciembre de 2005 se realizaron sesiones ordinarias y extraordinarias de la comisión, con asistencia de los expertos que elaboraron el ALGT. Se debatieron y aprobaron los artículos del Proyecto de la Ley General de Trabajo. Por ello, la importancia que nuestro país cuenta con una norma general que regule la relación tan especial como es el acto jurídico laboral.

Como hemos tratado hasta el momento, las tareas de unificación, sistematización y codificación de la legislación laboral en la historia a través de comisiones se plantearon exclusivamente por el camino de la formalidad; ni las organizaciones de los trabajadores ni de los empleadores participaron en las decisiones definitivas de dichas comisiones, lo cual explica en parte su fracaso. Sin embargo, hasta hoy no se ha aprobado en el Congreso de la República el Proyecto de la Ley General del Trabajo después de tanto esfuerzo de los interlocutores sociales en el Consejo Nacional del Trabajo<sup>(49)</sup> y en el Congreso de la República<sup>(50)</sup>.

### 3. Falta de especialización y de juzgados especializados de trabajo

Otra de las dificultades que consideramos que tienen los jueces es la carga procesal que presentan y ello es por los insuficientes juzgados que tienen para la población que presentan; por ejemplo, en el caso del Distrito Judicial de Lima<sup>(51)</sup> existen 34 juzgados permanentes y 26 juzgados transitorios, para una población de 4 764 445 personas. En el Distrito Judicial de Lima Norte<sup>(52)</sup> tan solo hay dos juzgados especializados, un juzgado especializado transitorio y dos juzgados de paz letrado con especialidad laboral, para una población de 2 442 756 personas.

(49) Desde el año 2002 existe en nuestro país el Consejo Nacional de Trabajo, donde están representados todos los estamentos involucrados en el mundo laboral, que ha emprendido un análisis integral de la legislación laboral hacia la aprobación de la LGT.

(50) Han pasado más de nueve años de deliberación del Proyecto de la Ley General de Trabajo. Actualmente se encuentra en el Pleno del Congreso de la República para su discusión y aprobación. En efecto, en el Congreso de la República, la Comisión de Trabajo ha tomado con mucha madurez la necesidad de legislar en materia laboral, hecho que ha permitido avanzar en la elaboración de la LGT. Frente a esta situación, y habiendo logrado llevar reuniones técnicas de trabajo con empleadores y trabajadores, se logró armar una matriz con ambas propuestas incluida también la elaborada por la comisión de expertos.

(51) Resolución Administrativa N° 143-2012-CE-PJ.

(52) Resolución Administrativa N° 037-2012-CE-PJ.

El Distrito Judicial de Lima Sur<sup>(53)</sup> tiene un juzgado especializado y dos juzgados de paz letrado, para una población de 1 504 944<sup>(54)</sup> personas. Y, finalmente, para el caso del Distrito Judicial del Callao<sup>(55)</sup> existe un juzgado especializado de trabajo transitorio, un juzgado de paz letrado con especialidad laboral y un juzgado de paz letrado transitorio con especialidad laboral para una población de 982 800 personas.

Ahora bien, consideramos que el hecho de tener insuficientes juzgados laborales ha originado que solo en un inicio —es decir, cuando se empezó a implementar la NLPT— los procesos laborales lograron cumplir con el plazo que establece la NLPT para el desarrollo de un proceso laboral, es decir, el tiempo de duración era de 6 a 8 meses, en un proceso de 3 instancias; pero, actualmente, el plazo se está ampliando, es decir, se está demorando 6 a 8 meses en primera instancia, 3 a 4 meses en segunda instancia, y aproximadamente casi un año en casación. Consideramos que estos plazos, a medida que continúen aumentando el número de procesos laborales, serán mayores.

Además, se precisa que la implementación “exigirá un entrenamiento especial de jueces y abogados, así como también tomar conciencia de que para que funcione adecuadamente se hace necesaria la existencia de una carga procesal razonable por juzgado y un soporte presupuestal mayor, para dotar un número de jueces suficientes”<sup>(56)</sup>. En ese sentido, consideramos que si bien mediante la Resolución Administrativa N° 239-2010-CE-PJ, Plan Nacional de Capacitación para la Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, y la Resolución Administrativa N° 110-2011-CE-PJ, Plan de Capacitación para el Fortalecimiento y la Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se aprobaron los planes de capacitación para la implementación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, sin embargo, son insuficientes, ya que en el caso del Derecho Laboral, esta es una rama demasiado cambiante y, por lo tanto, las capacitaciones que deben recibir el juez y el personal que trabaja con el juez laboral de la NLPT (es decir, los tres especialistas) deben ser constantes y conocer todos los avances, modificaciones que día a día se dan en el Derecho Laboral, para así estar perfectamente aptos de resolver cualquier pretensión.

Por otro lado, creemos que por la carga procesal que presentan los juzgados, el juez y su personal, muchas veces amplían la jornada más allá de lo dispuesto

(53) Resolución Administrativa N° 028-2012-CE-PJ.

(54) INEI, estimaciones y proyecciones 2011-2015. PJ-Sub Gerencia de Estadística-Dependencias Jurisdiccionales a Diciembre del 2012. <http://geojusticia.pj.gob.pe>.

(55) Resolución Administrativa N° 060-2012-CE-PJ.

(56) ELÍAS MANTERO, Fernando. “Comentario inicial de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”. En: *Soluciones Laborales*. N° 29, Gaceta Jurídica, mayo 2010, p. 83.

legalmente, y entendemos que será un poco más difícil capacitarse por su propia cuenta. Es por ello que consideramos que se debería determinar unas horas a la semana dedicadas a la capacitación constante del personal, y ello traería como consecuencia que puedan resolver los procesos en menor tiempo, es decir, invertir un tiempo determinado para mejorar la productividad del personal que se encarga de ver los procesos laborales.

Finalmente, consideramos que si bien es cierto el tiempo del proceso disminuirá si se crean más juzgados laborales, y, por lo tanto, los jueces podrán resolver más eficientemente las pretensiones de los justiciables, también debemos tener en cuenta que esta creación debe ir acompañada de un adecuado procedimiento, y, como lo indicábamos anteriormente, de personal apropiadamente capacitado.

## V. A MANERA DE CONCLUSIÓN

Por lo que hemos tratado hasta el momento, es fundamental para lograr un proceso laboral célere y eficaz que el juez asuma todas sus atribuciones como lo establece el artículo III del Título Preliminar de la NLPT. Es decir, es parte de uno de los cambios más importantes de la NLPT que tiene que ver con el redimensionamiento del juez como director absoluto del proceso laboral.

Pero supone que el juez no sea solo promotor sino actor y árbitro de las relaciones laborales, de manera que debe equilibrar o compensar las desigualdades reales con desigualdades jurídicas a favor de los trabajadores en el proceso laboral según la NLPT.

En ese sentido, es preciso recordar que la historia del Derecho del Trabajo ha estado marcada por la constante intervención estatal para regular las relaciones laborales y así “cubrir con su manto protector aquellos sectores del mundo del trabajo que tenían o se suponía que tenían una excepcional necesidad de ello”<sup>(57)</sup>.

Solo de ese modo consideramos que el proceso laboral será garantía para la solución de los conflictos laborales en tanto que el crecimiento económico es fundamental, pero no suficiente, para asegurar la equidad y el progreso social.

(57) ÁLVAREZ C., Juan Carlos y TRUJILLO V., Francisco. “Algunas reflexiones sobre el contenido asistencial de los convenios colectivos tras la reforma producida por la Ley 11/1994”. En: Jesús Cruz Villalón (Coord.). *Los protagonistas de las relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo*. Consejo Económico y Social, Madrid, 1995, p. 265.